

CA20N

PEC

- A56

Government
Publications



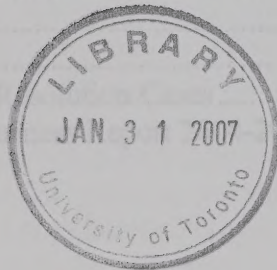
The Pay Equity Commission


Annual Report 2004-2005

TABLE OF CONTENTS

The Pay Equity Office

Annual Report 2004-2005





Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116532490>

TABLE OF CONTENTS

Commissioner's Message.....	1
Our Legal Mandate.....	2
Pay Equity Act - Purpose	2
The Pay Equity Commission.....	3
Vision of the Pay Equity Office:	3
Mission of the Pay Equity Office:.....	3
The Pay Equity Office.....	3
The Pay Equity Hearings Tribunal.....	4
How Pay Equity Is Achieved	4
2004-2005 Annual Financial Report.....	5
The Pay Equity Office.....	7
Commissioner's Office	7
Director's Office	7
Pay Equity Programs.....	8
• Education and Communication	8
• Review Services	8
Staff.....	9
PEO Members	11
Key Achievements	12
Service Delivery Improvements.....	13
TABLE C - Summary of Dispute Resolution Cases.....	14
PAY EQUITY OFFICE: Core Business Report 2004-2005.....	16

Commissioner's Message



I was appointed as head of the Ontario Pay Equity Commission on December 1, 2005, following the retirement of Ann Peers in June of 2004. It is my honour and pleasure to lead an organization whose mandate is to address systemic discrimination in the valuing of women's work in the workplace.

Prior to joining the Commission, I practiced extensively in the area of civil litigation and family law and I have observed the considerable negative impact that undervaluing women's work has - on women, on their families and in the workplace. My volunteer time has been spent primarily in organizations that have developed and advocated policies aimed at improving the quality of life for women, children and families. My work at the Commission will be an extension of this first-hand experience.

Since my appointment I have been meeting with staff and stakeholders to learn about the past and present work of the Commission. I have been very impressed with the high degree of professionalism and dedication that our staff bring to their work. The Commission provides a number of services, ranging from education, investigation of complaints, monitoring businesses for pay equity compliance and issuing Orders to non-compliant organizations. Despite the small staff, much has been done to increase the level of awareness within Ontario about the importance and need for pay equity. Through the investigative and monitoring process, the Commission has helped numerous employees obtain fair compensation for and recognition of their contribution to the workplace. Nevertheless, compliance rates in certain sectors remain low and we will be focusing more attention on new ways of increasing compliance and visibility.

Over the next year, we will begin planning strategically to better ensure that private and public sectors meet their obligations. I look forward to working with our dedicated staff, our enthusiastic Advisory Council, and the parties who make up Ontario's workplace partners in bettering the lives of Ontario's workers through the implementation of this important legislation.

Emanuela P. Heyninck
Commissioner
May 2005

Our Legal Mandate

The Pay Equity Commission was established by section 27 of the *Pay Equity Act*, 1987, S.O. 1987.c.34 and is continued by subsection 27(1) of the *Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c.P.7 as amended (the *Act*). The Commission is an Adjudicative Agency consisting of two separate, independent parts: the Pay Equity Hearings Tribunal (the Tribunal), and the Pay Equity Office.

The Tribunal is the formal adjudicative arm of the Commission and the Pay Equity Office is responsible for the enforcement of the *Act*.

The Minister of Labour is accountable for the PEO to the government and is responsible for representing the PEO in Cabinet and its Committees, in the Legislative Assembly and before Committees of the Legislature. The Minister is accountable to the Legislature for the PEO's fulfillment of its mandate and compliance with government administrative policies. The Minister is also responsible for the review and approval of the business plan, and Annual Report and for submitting them to Management Board of Cabinet.

The head of the PEO, the Commissioner, is the Chief Administrative Officer (the CAO) appointed by the Lieutenant Governor in Council on the advice of the Premier. The CAO is accountable to the Minister for ensuring that the PEO carries out the responsibilities assigned to it under the *Act*.

Pay Equity Act - Purpose

The purpose of the *Act* is to redress the systemic gender discrimination in compensation for work traditionally done by women.

The Act requires employers, and bargaining agents where employees are represented by a union, to identify systemic discrimination by comparing female job classes to male job classes in terms of the value of the work and the pay. Where a female job class is paid less than a direct male comparator, or an indirect group of male jobs, then the employer is required to adjust the rate of the female job class so that it is at least equal to the male comparator, or similar to the pattern of pay for male jobs.

Studies show that up to a quarter to a third of the 31%* gap in salaries between men and women can be attributed to the fact that work principally done by women is undervalued.

*Sources: Income Statistics Division, Statistics Canada

The Pay Equity Commission

Vision of the Pay Equity Office:

Safe, fair, healthy, productive, and high performing workplaces, free of systemic discrimination in the value and compensation of work performed primarily by women that result in widespread social and economic benefits for all.

Mission of the Pay Equity Office:

To contribute to the social justice and economic prosperity of Ontario by advancing fair compensation practices for work performed primarily by women, which foster more productive relationships in the workplace and in the broader community.

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office (PEO) is responsible for enforcing the *Pay Equity Act* through the investigation, resolution of complaints through alternative dispute resolution and if necessary the issuing of orders for compliance. The PEO also provides the following programs and services

- Conducts educational programs and provides information to the public and to the workplace parties;
- Provides dispute resolution assistance to the workplace parties if they are unable to reach agreement on a pay equity plan;
- Investigates complaints;
- Monitors the preparation and implementation of pay equity plans;
- Refers orders made by Review Officers to the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) for enforcement, when required;
- Produces reports and makes recommendations to the Minister, as required.

The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority, under the *Act* to determine all questions of law or facts that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are “final and conclusive for all purposes” and create jurisprudence for administering the *Act* by the Pay Equity Office.

How Pay Equity Is Achieved

There are three methods to achieve pay equity under the *Act*. The job-to-job and proportional value comparison methods are used in all organizations where there are female and male jobs of comparable value. Public sector organizations with few or no male jobs, are required to use the proxy method of comparison.

The **job-to-job comparison** method directly compares female job classes with male job classes of equal or comparable value in the same organization. The **proportional value comparison** method indirectly compares unmatched female job classes (those that did not find direct comparisons) with male job classes in the same organization. The **proxy comparison** method allows public sector organizations to compare its female job classes with female job classes that have achieved pay equity in another broader public sector organization with similar services.

For more information on these methods, publications (such as “A Matter of Fairness”) may be ordered.

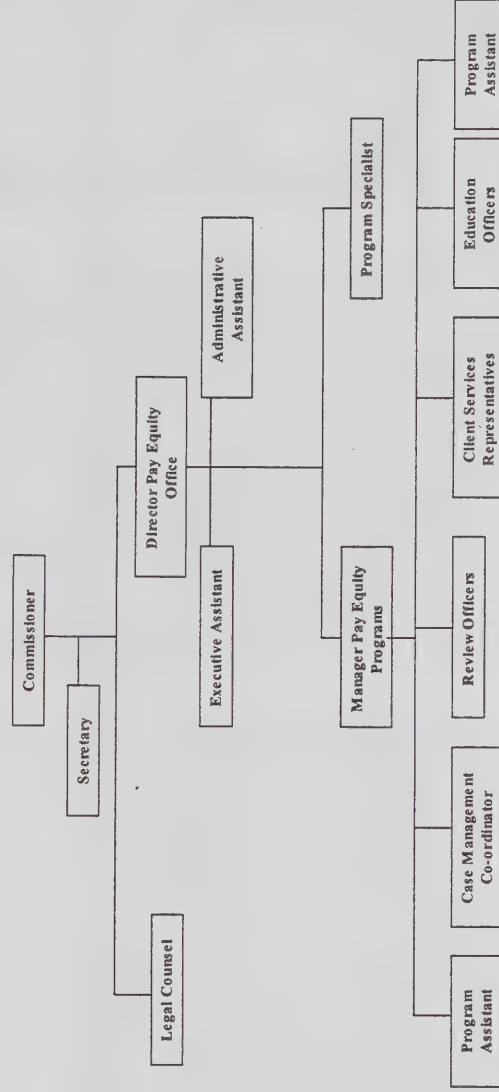
2004-2005 Annual Financial Report

All figures in \$000.00 thousand.

Expenditure Category	2004/05 Final Budget	2004/05 Actual Expenditures	Variance \$ (Difference Between Budget & Actual)	Variance Explanation
<i>Salary & Wages</i>	2,440.0	2,302.9	137.1	Surplus due to early retirements, extended illness, vacancy management, until appointment of new Commissioner.
<i>Employee Benefits</i>	309.1	255.5	53.6	Same as above.
<i>Operating Expenses (lease costs inclusive)</i>	587.9	523.3	64.6	Surplus due to decrease in travel expenditures, benefits and other program areas that did not journal expenditures.
Total	3,337.0	3,081.7	255.3	
<i>Recoveries</i>	<i>Nil</i>	<i>Nil</i>	<i>Nil</i>	

Revenues Generated From:	Amount
Nil	

Organizational Structure – 2004-2005



Total FTE's 32

Note: There were 32 FTE's at the end of 2004/2005 – Plus 3 additional temporary BPS funding.

The Pay Equity Office

Commissioner's Office

The Commissioner's Office includes the Commissioner, Legal Counsel and Secretary. The Commissioner is the Chief Administrative Officer and is responsible for setting the strategic direction of the office and liaises with the government agency community through monthly participation with the Circle of Chairs. She chairs the Executive Committee and the Advisory Council, liaises with the stakeholder community, represents the Commission on panels and at other public gatherings, and handles media relations. Legal Counsel provides ongoing legal advice to the staff of PEO on pay equity and related matters, and represents the PEO before the Tribunal and other adjudicative bodies. Legal Counsel also speaks to groups about pay equity issues, serves as the Freedom of Information Co-ordinator and provides advice on policy development.

Director's Office

The Director's Office includes the Director of the Pay Equity Office, the Program Specialist, and administrative and support staff. The Director provides leadership in implementing the PEO Business Plan, the Annual Report and, oversees the operations of the Office including program delivery and administration. The Program Specialist monitors policy and program development within the Pay Equity Office, responds to policy questions that are directed to the PEO, and maintains contact with other jurisdictions in Canada and abroad to exchange pay equity research and expertise.

Pay Equity Programs

The Manager, Pay Equity Programs, reports to the Director and is responsible for effecting an appropriate balance among outreach, education and review, to make the best use of resources in fulfilling the PEO mandate.

Education and Communication

Reporting to the Manager of Pay Equity Programs, Education Officers provide employers, employees, bargaining agents and the general public with information on implementing and maintaining pay equity. They deliver free seminars throughout the province and produce all educational and support materials developed in the Commission.

In the quest to provide interactive, innovative and accessible assistance, a new web site now disseminates information to all interested parties at the time and pace that is best for them. Monthly updates are made to the site, and the learning process about pay equity is now supported with the use of interactive ‘How to’ case study. Employers and employees can also make use of an interactive Regression Analysis Program when doing a proportional value job comparison. Interactive Job Evaluation worksheets, quizzes, and an e-mail subscription service add to the user’s support network. The site also includes most of the publications offered by the Commission. Comments on the web site include ‘Well thought out’, ‘Quick navigation’.

As well as hard copy, all publications are now available in CD format or by e-mail. This provides the public with extensive, easily transported information that does not require a large amount of physical storage space. The publications are aimed at encouraging workplace self-reliance and include manuals, pamphlets, fact sheets and guidelines. They are all designed to assist the workplace parties in all aspects of achieving and maintaining pay equity.

Review Services

Reporting to the Manager of Pay Equity Programs, Review Officers, a Case Management Co-ordinator and Client Service Representatives (CSRs) provide information and dispute resolution to PEO clients.

Review Officers investigate complaints of contravention of the act and assist the parties in attempting to settle the wide variety of issues which arise during the implementation and achievement process of Pay Equity. This approach reflects the “self-managed” intent of the *Act*.

When the parties are unable to resolve problems, Review Officers may provide first level adjudication by issuing clearly reasoned orders. Any party to an order may request a hearing before the Tribunal. Where an order is not implemented, a Review Officer may refer the matter to the Tribunal for enforcement.

In addition to responding to these applications, the unit has a monitoring function to ensure that employers comply with the *Act*. This function is consistent with the Ministry's strategies to aim a strong enforcement program at helping the most vulnerable, and to shift from a solely complaint-driven enforcement program to one that includes planned investigations.

CSRs provide general information to workplace parties about their rights and obligations under the *Act* and inform them about the status of applications. They also provide some situation-specific advice on questions relating to the preparation of a pay equity plan, and the maintenance of pay equity. Case management is carried out by the CSRs and the Co-ordinator.

Staff

There were 32.00 FTE's at the end of 2003-2004 (plus temporary Broader Public Sector funding of 3 FTEs).

The Commissioner, Emanuela Heyninck is the only Order In Council.

Pay Equity Advisory Council – 2004-2005 MEMBERSHIP LIST

Ms. Carrol Anne Sceviour
Human Rights Director, Women's Issues
Ontario Federation of Labour
15 Gervais Drive, Suite 202
Don Mills, ON M3C 1Y8

Ms. Sue Milling
Staff Representative
Research Department
United Steelworkers of America
234 Eglinton Avenue East, 7th Floor
Toronto, ON M4P 1K7

Ms. Diane Sawatzky
Senior Consultant
Hay Management Consultants Ltd.
121 King Street West, Suite 700
Toronto, ON M5H 3X7

Mr. Hal Rolph, Partner
McMillan, Binch
Barristers & Solicitors
200 Bay Street,
Suite 3800, Royal Bank Plaza
South Tower,
Toronto, ON M5J 2J7

Ms. Joanne Martin
Equity Representative
Canadian Union of Public Employees
305 Milner Avenue, Suite 901
Scarborough, ON M1B 3V4

Ms. Ann Wallace
Representative of Equal Pay Coalition
C/o OPSEU
100 Lesmill Road
Toronto, ON M3B 3P8

Mr. Bob Williams
Ontario Public School Boards Association
439 University Avenue, 18th Floor
Toronto, ON M5G 1Y8

Mr. Leslie Dizgun
Cooper, Blustein & Pearlstein
Barristers & Solicitors
121 King Street West
Suite 1100,
Toronto, ON M5H 3T9

Ms. Lenore Alexander
Executive Assistant
O.S.S.T.F.
60 Mobile Drive
Toronto, ON M4A 2P3

Mr. Ian Howcroft
HR Policy Advisor
Canadian Alliance of Manufacturers & Exporters
5995 Avebury Road, Suite 900
Mississauga, ON L5R 3P9

Ms. Penelope Smiley
Director of Employee Relations
Region of Waterloo
150 Frederick Street
Kitchener, ON N2G 4J3

Mr. Remo Cigagna
Provincial Pay Equity Consultants
3800 Steeles Avenue West
Suite 400
Woodbridge, ON L4L 4G9

Ms. Cindy Wilkey
Income Security Legal Aid Clinic
425 Adelaide Street West, 5th Floor
Toronto, ON M5V 3C1

Mr. Ruben Benmergui
Breakthrough Human Resources Management
4167 Canyon Walk Drive
Ottawa, ON K1V 1R3

PEO Members

Emanuela P. Heyninck
Commissioner

Ms. Senka Dukovich
Legal Counsel

Ms. Bev. Rosser
Director, Pay Equity Office

Ms. Mary Chrisanthus
Manager, Pay Equity Programs

Key Achievements

2004-2005 Fiscal Year

Education and Outreach

Over this fiscal year, two education officers have presented 21 two-day seminars, serving 544 attendees. These seminars potentially impacted 29,209 employees in the workplaces of the attendees. Sessions were held across Ontario. In addition Commission staff:

- Presented 42 specialized speaking engagements before 2,020 people. These participants come from workplaces and organizations that include 303,625 employees.
- Presented 5 specialized seminars for employers who had been contacted as part of the Monitoring program. There were 46 attendees, from workplaces with 3,519 employees.
- Created two new case studies with “fill-in-the-blanks” workbooks that now form the basis for our regular and monitoring seminars
- Improved the Commission website with:
 - Addition of a new section containing information for employers entitled “Job Evaluation”
- Partnered with the Ministry of Consumer and Business Services to increase the presence of pay equity by:
 - Adding pay equity information for new employers to the ‘Ontario Business Connects’ website.
 - Creating the women’s information portal led by the PEO to give one-stop access to information on issues of interest to women.
- Partnered with the Employment Practices Branch, MOL, to increase outreach to vulnerable women workers and to provide information to workers on rights under both the PEA and the Employment Standards Act. Information on the Employment Standards Act is presented and distributed at PEO seminars and presentations to business and women’s groups. EPB field staff at their presentations in turn, present information on the Pay Equity Act to employer and employee groups.
- Partnered with the *Toronto Workers' Health and Safety Legal Clinic*. Student trainers provided pay equity information at every session of a summer program educating young workers on health and safety issues. As well, information was distributed at regular legal education workshops. Over 11,200 participants received pay equity information.
- The Pay Equity Commission participated in the *Opportunities Conference* held November 22 – 24, 2004 in Hamilton.

Review Services

- Reduced aging files (files older than 36 months) from 15.4% of total active caseload to 12.5% of total active caseload.
- Closed 96% of files open within the last 36 months.
- Exceeded target settlement rate of 85%.
- Increased Orders and Referrals of Orders to the Tribunal for enforcement.
- Review Officers participated on a staff team to provide input to the selection and modification of the new case management system.
- Increased post order activity with all cases moving to compliance plans without the need to prosecute.
- Of over 1000 manufacturing employers contacted in summer 2003, 350 employers were selected for investigation and enforcement. A committee of 3 Review Officers, reporting to the Manager of Review Services, supported by the Program Specialist and Legal Counsel issued letters requiring demonstration of compliance to the selected employers.

Service Delivery Improvements

- Generated savings of \$10,000 in printing costs by providing PEO publications electronically through our website, by e-mail and in CD format. These savings have been reinvested in our outreach programs.
- Provision of additional information on the Pay Equity Commission website.
- Innovative use of technology to continually improve service, reduce costs and provide greater access to pay equity information. Use of the Internet to communicate and provide service to clients has increased in 2004/2005, making pay equity information more accessible to the public. The number of hits to the website have increased 32% over last year. Many complaints are now received via e-mail. Internet users can ask questions by e-mailing pecinfo@mol.gov.on.ca. 427 e-mailed questions were responded to over the last year.
- The PEO has installed a case management system designed to:
 - Manage caseload.
 - Improve operational efficiency by identifying trends, patterns and size of employer.
 - Eliminate duplication of work.
 - Reduce paper and administration costs.
 - Track results based performance measures.
 - Provide reports of cases within sectors.

TABLE C - Summary of Dispute Resolution Cases

(Excluding Notice of Inability to Achieve Pay Equity & the Review Services Monitoring Program Cases)

Fiscal Year	Ongoing Cases from Previous Year	New Cases Opened	Cases Closed	Cases Ongoing at Year End
88-89	0	44	19	25
89-90	25	1108	192	941
90-91	941	1028	540	1429
91-92	1429	733	521	1641
92-93	1641	618	699	1560
93-94	1560	523	887	1196
94-95	1196	686	673	1209
95-96	1209	709	988	930
96-97	930	494	724	700
97-98	700	204	551	904
98-99	904	635	514	1025
99-00	1025	794	823	996
00-01	996	674	631	1039
01-02	1039	1105	696	1448
02-03	1448	643	1245	846
03-04	846	350	450	746
04-05	746	236	309	673

DISPUTE RESOLUTION CASES CLOSED

(Excluding Notice of Inability to Achieve Pay Equity and the Review Services Monitoring Program Cases)

Fiscal Year	Settled	Ordered	Decided	Total
88-89	17	0	2	19
89-90	109	79	1	192
90-91	496	39	5	540
91-92	440	77	1	521
92-93	650	43	6	699
93-94	728	144	15	887
94-95	584	80	9	673
95-96	925	49	14	*988
96-97	674	43	7	724
97-98	324	38	3	365
98-99	478	36	6	520
99-00	606	27	6	639
00-01	553	28	3	584
01-02	568	21	4	593
02-03	1059	12	4	1075
03-04	437	5	8	450
04-05	265	20	24	309

A case reported as 'Ordered' means a settlement could not be reached in at least one issue in the case although the case may have subsequently closed with a settlement.

"Decided" means a settlement could not be effected and the review officer did not make an order, or the case was found to be outside the jurisdiction of the Commission.

- Includes 163 cases that were resolved centrally on a sectoral basis.
- The restructuring across the broader public sector continues to have a large impact on the work of the PEO. In the latter half of the fiscal year 2001/2002, the majority of seminar participants were from public sector organizations undergoing restructuring.
- The PEO had originally forecast that it would receive 74 Broader Public Service (BPS) restructuring applications in the 2001/2002 fiscal year, and a total of 222 BPS restructuring applications over three years. The actual BPS restructuring applications totalled 210 for the 2001/2002 fiscal year alone.

Summary of Dispute Resolution Cases Continued

NOTICES OF INABILITY TO ACHIEVE PAY EQUITY

Fiscal Year	Received	Ordered	Ineligible	Ongoing
93-94	2270	1886	0	384
94-95	1396	1004	252	*524
95-96	426	474	123	30
96-97	10	7	19	28
97-98	123	5	4	70
98-99	221	100	10	152
99-00	44	20	3	15
00-01	27	17	6	6
01-02	16	11	6	5
02-03	2	1	1	21
03-04	31	17	5	30
04-05	7	25	3	9

- Includes 323 proxy orders that were rescinded and subsequently replaced following amendments to the *Pay Equity Act*. This affected broader public sector employers who came into existence after January 1, 1988.
- Ongoing figures include files held in a pending status awaiting tribunal decisions.

PAY EQUITY OFFICE: CORE BUSINESS REPORT 2004-2005

Measure	Pay Equity Office			
	Standard / Target	2003/2004 Achievement	2004/2005 Commitments	2004/2005 Achievement
Elapsed time for first contact.	80% of first contact with parties to be made within 2 weeks of assignment to Review Officer; 20% within 4 weeks.	100% of first contact with parties made within 2 weeks of assignment to Review Officer	80% of first contact with parties to be made within 2 weeks of assignment to Review Officer; 20% within 4 weeks.	100% of first contact with parties made within 2 weeks of assignment to Review Officer
Number of cases under investigation for more than 36 months.	No cases under investigation for more than 36 months.	92% cases closed within 36 months. Remaining 8% have orders and compliance plans in place. Some before PEHT for final adjudication.	No cases under investigation for more than 36 months.	96% cases closed within 36 months. Remaining 4% have orders or compliance plans in place. Some before PEHT for final adjudication.
Compliance with orders issued by PEO	When orders issued 100% of files closed result in compliance.	91% of files closed result in compliance. Remaining 9% are being monitored and have had compliance orders issued.	100% of files closed result in compliance.	87% of files closed result in compliance. Remaining 13% are being monitored and have had compliance orders issued, which includes payment plans. A draft prosecution policy is under review.
BPS-related cases for pay equity mediation.	74 cases (888 FTE days).	64 cases (768 FTE days)	74 cases (888 FTE days).	89 cases (1068 FTE days)

The Pay Equity Hearings Tribunal

Annual Report 2004-2005

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Mandate	1
Overview of Programs and Activities	1
Mission Statement	2
Organizational Structure	2
Names of Appointees and Terms of Appointments	3
Analysis of Operational Performance	4
Analysis of Financial Performance	5
Highlights of Tribunal Decisions	6
Performance Measures and Targets	8

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Mandate

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act*. It is a quasi-judicial, administrative Tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal was established under the *Act* as a tripartite board, composed of the Chair (Presiding Officer), a number of Vice-Chairs (Deputy Presiding Officers), and Members, equal in number, representative of employers and employees.

The Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) is established by the *Pay Equity Act* to deal specifically with pay equity issues. The PEHT is a quasi-judicial body and has exclusive jurisdiction to determine all questions of fact or law that arise in any matter before it. The decision of the Tribunal is final and conclusive for all purposes. Decisions of the Tribunal cannot be appealed but may be judicially reviewed where a party alleges the Tribunal has made jurisdictional errors or rendered a patently unreasonable decision.

Overview of Programs and Activities

The pay equity cases, which have been mediated or adjudicated by the Pay Equity Hearings Tribunal during the 2004/2005 reporting period, continue to raise new legal issues. Decisions involve, in many instances, first-time interpretations of the provisions of the *Pay Equity Act*. For example, the Tribunal has received applications raising issues about the pay equity consequences in respect of newly-merged broader public sector agencies. In the nursing home/retirement home sector, issues remain around what parts of those businesses fall within the public sector, and attract the requirement to apply the proxy provisions of the *Act*. One application raises issues about the obligations of “new” businesses, created after the *Act* was established. We continue to receive applications from public sector employers who are required to comply with the proxy provisions of the *Act*, but claim that they are not funded to meet the resulting obligations to make pay adjustments. The Tribunal has consistently held that inability to pay is not a basis on which the *Act* permits employers to avoid their pay equity obligations.

The Tribunal has altered its general practice of adjourning matters, on the parties’ joint request, for a standard period of one year. When a party brings an application, the Tribunal has an institutional interest in seeing matters resolved expeditiously. The Tribunal must also ensure that resort to our process is not a successful means to shelter from compliance with a Review Officer’s Order. As a result, in some cases, the Tribunal has granted adjournments for less than the one year requested.

Tribunal adjudicators have participated in training and professional development opportunities, as both mentors and learners. Members and Vice-Chairs have been active in the Society of Ontario Adjudicators and Regulators, in conference planning and workshop leadership. One Member has been applying her alternative dispute resolution skills at another tribunal on an informal, but highly effective, basis.

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Mission Statement

The purpose of the *Act* is to redress systemic gender discrimination in compensation for work performed by employees in female job classes. Its implementation contributes to a fairer and more productive workplace where women and men may achieve equality. The goals of the *Act* can best be achieved through the co-operation of employers, bargaining agents and employees.

The Tribunal is committed to encouraging settlement between the parties. Where parties are unable to resolve their differences, and a hearing is convened, the Tribunal's decision will be final and binding. The Tribunal is also committed to a hearing process that balances the need to be fair, accessible, and efficient.

Organizational Structure

The Tribunal is headed by the Chair, appointed by Order-in-Council, on a part-time basis. In October of 2004, as part of the 2004-2005 Results-based Plan, the Ministry of Labour with the agreement of the Ministry of the Attorney General, terminated the shared administrative services of PEHT and the Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO) and subsequently implemented the merger of the administrative functions of the Tribunal with the Ontario Labour Relations Board (OLRB). The Tribunal's offices moved to the OLRB. The goals of increased efficiency and fiscal responsibility, without a negative impact on excellence in adjudication, have been achieved.

The Tribunal benefits from the sophisticated administrative and legal support, as well as information technology, at the OLRB, and the potential to take advantage of the expertise of its mediators. The adjudicator complement of experienced Vice-Chairs and Members remains unchanged.

The continued practice of cross-appointing adjudicators ensures that the Tribunal is staffed with experienced decision-makers at a cost that is shared with other tribunals. Two of the Vice-Chairs also hold appointments with the Human Rights Tribunal of Ontario. The Chair and one Vice-Chair hold full-time appointments with the OLRB.

The Tribunal also participates in a broader, shared-services arrangement with the OLRB, the Human Rights Tribunal of Ontario and the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal. These adjudicative agencies share telephone reception and library services.

Names of Appointees and Terms of Appointments

ADJUDICATOR	CROSS-APPOINTED	POSITION	FIRST APPOINTED	TERM EXPIRES
Cummings, Mary Ellen	OLRB/PEHT	Chair	August 1, 2000	July 31, 2005
DeGuire, Patricia	HRTO/PEHT	Vice-Chair	May 5, 1999	May 4, 2008
McKellar, Mary Anne	HRTO/PEHT HRTO/OLRB/PEHT	Vice-Chair	September 1, 1992 April 2, 2001	Jan 23, 2007
Bickley, Catherine	PEHT	Member (Employee)	April 26, 2000	April 1, 2008
Rose, Diane	PEHT	Full-Time Member (Employer) Part-Time Member (Employer)	April 3, 2002 April 3, 2004	April 2, 2003 April 2, 2008
Kvetan, Margaret	PEHT	Member (Employer)	February 22, 1995	February 21, 2008
Seville, Pauline	PEHT	Member (Employee)	May 13, 1998	April 1, 2007

Analysis of Operational Performance

With respect to the adjudication of disputes, the Tribunal has continued to place a heavy emphasis on facilitating settlements. The Tribunal schedules a Pre-Hearing Conference in almost every case, where the aim is to organize and streamline the issues for hearing, while at the same time looking for opportunities to settle the entire dispute. The Tribunal uses a Vice-Chair who will not be on the hearing panel to convene the pre-hearing. All of the Vice-Chairs have received formal training in mediation skills.

In addition, even when a hearing has commenced, the panels will look for openings to mediate some or all of the issues. Members have been very effective in working with parties in this context.

The Tribunal considers hearing time to be a “resource” that should be valued. We encourage and direct parties to exchange materials in advance, and communicate intentions to bring motions etc. to better use available hearing time.

Caseload for 2004-2005 Fiscal Year

A total of 30 files were active at some point during the year April 1, 2004– March 31, 2005. This caseload breaks down as follows:

10 files were carried into 2004-2005 from the previous year.
13 new applications were filed.

8 of those files were resolved as follows:

Settled prior to Final Decision	4
Final Decision	4

The total number of files closed during 2004-2005 was 8.

15 files were carried over into the 2005-2006 fiscal year.¹

¹ A higher than typical number of files is being carried over as a number of parties agreed to await the outcome of a judicial review application relevant to employers, unions and employees in the nursing home and retirement home industry.

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Analysis of Financial Performance

In accordance with the Ministry of Labour's Delegation of Financial Authority Framework, financial authority is delegated to the Tribunal. The Chair is required to ensure that public funds are used with integrity and honesty. The Tribunal's operating budget is included in the Ministry of Labour's estimates and allocations process, and the Tribunal is required to report to the Ministry each quarter with respect to its expenditures and planned future financial commitments.

Each year, the Tribunal verifies through a Certificate of Assurance, that all of its transactions are reflected accurately and completely in the Public Accounts of Ontario, which are the annual financial statements.

Fiscal 2004-05 is the last year of the shared administrative services agreement between the PEHT and HRTO.

Expenditure Category	2004/05 Final Budget	2004/05 Actual Expenditure	Variance \$	Variance Explanation
Salary & Wages	997.7	593.7	404.0	Surplus relates to the wind down of shared administrative services for PEHT and HRTO
Employee Benefits	135.8	76.2	59.6	
Transportation & Communication	86.7	52.2	34.5	
Services (including lease)	347.2	422.7	(75.5)	Lease cost for HRTO not sufficient and is offset by surplus in other accounts.
Supplies & Equipment	33.6	7.4	26.2	
Total	1,601.0	1,152.2	448.8	Surplus relates to the termination of shared administrative services between PEHT & HRTO
Section 15 Recoveries from HRTO	(843.3)	(476.5)	(366.8)	Represents recovery of HRTO actual expenditures up to Oct. 11, 2004.
Net PEHT Expenditures	757.7	675.7	82.0	PEHT Net Surplus relates to wind down of shared administrative services
Revenues Generated From:			Amount	
			0.0	

HIGHLIGHTS OF TRIBUNAL DECISIONS

The most significant Tribunal decisions released in the 2004–2005 fiscal year are highlighted below. These decisions, along with others, will be reported in a future volume of the *Pay Equity Reports*. The *Pay Equity Reports* and copies of individual decisions may be obtained directly from the Tribunal. The Tribunal has posted all its decisions on its searchable website (www.gov.on.ca/lab/pec/peht). The *Pay Equity Reports* are also available in most county law libraries, law school libraries, and in some municipal reference libraries. Tribunal decisions may also be accessed through the QuickLaw electronic database.

Did the union and employer prepare a pay equity plan that included part-time employees?

City of Thunder Bay (July 30, 2004)

The pay equity plan was silent about whether it included part-time animal control employees. The union submitted that the parties had intended the plan to cover all employees, and part-time employees were to receive the same adjustments as their full-time counterparts. The employer argued that the parties had not turned their minds to the part-time employees. The Tribunal found that both before and after the pay equity plan was negotiated, the part-time employees had been paid on a different compensation schedule and were not recruited in the same way as full-time employees. Consequently, the full-time and part-time positions could not fall into the same “job class” having regard to the criteria in the *Act*. Moreover, there was no evidence that the parties had negotiated and agreed that the compensation schedules and recruitment methods for full-time and part-time positions would be the same in the future. Indeed, the evidence showed a continued pattern of separate compensation schedules and recruitment methods. The Tribunal concluded that the parties had not negotiated a pay equity plan for the part-time employees and directed them to do so.

Does a release signed by a former employee preclude a pay equity complaint?

Better Beef Limited/ Can-Ab (October 26, 2004)

At the time the employee signed the release “from any and all future claims, demands and actions...” in return for a severance package, the employer had not prepared and posted a pay equity plan, or taken any of the steps preliminary to the posting of a plan, including a determination of job classes, and a comparison of the female job classes with the male job classes, as required by the *Act*. Consequently, the Tribunal could not determine whether the employee would have been entitled to a pay equity adjustment. In the absence of a specific meeting of the minds that the release included any pay equity entitlement, coupled with the employer’s failure to prepare and post a plan, the Tribunal was not prepared to conclude that the release prevented making a pay equity complaint.

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

How to determine whether a job class is predominantly “male” or “female

Hatts Off Specialized Services (No. 4) (March 23, 2005)

The employer must consider the factors of present incumbency, historical incumbency and gender stereotyping in fields of work in deciding if a job class is male dominated, female dominated or neutral. Where both present and historical incumbency in well-populated job classes point strongly to the same result, it would be the unusual case where a consideration of gender stereotyping in fields of work would lead to a completely different result. But in a job with one incumbent, who has held the job for many years, historical incumbency may not be as useful a factor, and some weight must be given to data collected about gender stereotyping in the field of before making a determination.

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Performance Measure	Standard / Target ²	Performance Commitment	Performance Achievement ³
Acknowledgement of applications to the Tribunal	100% of applications to be acknowledged within 3 days of filing at the Tribunal	90% within 3 business days; balance within 7 business days.	42% of applications were acknowledged within 3 business days; balance within 7 business days. Note: Some files raised notice issues that needed to be researched and addressed before acknowledgement.
Notification of scheduling pre-hearing conference.	100% of hearing ready applications ⁴ are offered a pre-hearing conference within one month of receipt.	100% of hearing-ready applications to be offered a pre-hearing conference within one month of receipt.	Commitment met
Timeframe for release of a final decision after hearing completed (or after post-submissions received).	Median release time for final decision 120 days.	Achieve median release time of 120 days for final decisions.	The median release time for final decisions released to date is 65 days.
% of closed cases resolved through mediation.	50% of closed cases resolved through mediation.	50% of cases closed resolved through mediation.	50% of cases closed were resolved through mediation.

² The standard / target represents the optimum value in realistic circumstances.

³ This column is completed for the Annual Report.

⁴ "Hearing-ready application" means that all preparatory case management has been completed and the file is ready, in the view of the parties and/or the PEHT, to start the hearing on the merits of the information received.

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Mesure du rendement	Norme ou objectif ²	Engagement	Résultats ³
Accusé de réception des requêtes déposées au Tribunal	Accuser réception de la totalité des requêtes dans un délai de 3 jours à compter du dépôt au Tribunal	Accuser réception de 90 % des requêtes dans un délai de 3 jours ouvrables; le reste, dans un délai de 7 jours ouvrables	Accusé réception de 42 % des requêtes dans un délai de 3 jours ouvrables, le reste dans un délai de 7 jours ouvrables Note: Dans le cas de certaines requêtes, il a fallu résoudre une question de préavis avant d'accuser réception.
Avis de l'inscription au rôle d'une conférence préparatoire à l'audience	Proposer une conférence préparatoire à l'audience à la totalité des requêtes prêtes pour une audience ⁴ dans un délai de un mois à compter de la réception de la requête	Proposer une conférence préparatoire à l'audience à la totalité des requêtes prêtes pour une audience dans un délai de un mois à compter de la réception de la requête	Engagement rempli
Délai de publication de la décision finale après l'audience (ou après réception des observations après l'audience)	Délai médian de publication de la décision finale : 120 jours	Atteindre un délai médian de 120 jours pour la publication de la décision finale	Délai médian atteint : 65 jours
Pourcentage des dossiers réglés grâce à la médiation	50 % des dossiers classés résolus par la médiation	50 % des dossiers classés résolus par la médiation	50 % des dossiers classés résolus par la médiation

² Les normes et objectifs représentent le meilleur résultat possible dans des circonstances réalistes.

³ Cette colonne a été remplie pour le rapport annuel.

⁴ « requête prête pour une audience » signifie que toutes les étapes préparatoires de la gestion de la cause ont été franchies et que le dossier est prêt, du point de vue des parties et du Tribunal de l'équité salariale, pour une audience sur la base des renseignements fournis.

Comment déterminer si une catégorie d'emplois est à prédominance masculine ou à prédominance féminine?

Harris Off Specialized Services (N° 4) (23 mars 2005)

Pour déterminer si une catégorie d'emplois est à prédominance masculine, à prédominance féminine, ou ni l'une ni l'autre, l'employeur doit tenir compte des facteurs suivants : les titulaires actuels, les titulaires passés, et les stéréotypes fondés sur le sexe. Si le nombre de titulaires actuels de postes et le nombre de titulaires passés dans une catégorie nombreuse d'emplois témoignent de la même prédominance, il est très rare que la prise en compte de stéréotypes fondés sur le sexe présente un tableau différent. Mais dans une catégorie d'emploi où un seul titulaire occupe le poste depuis de nombreuses années, les titulaires passés ne constituent pas un facteur très utile et il faut tenir compte des données recueillies sur les stéréotypes fondés sur le sexe dans ce genre d'emploi avant de prendre une décision.

Sont résumées plus bas les décisions les plus importantes que le Tribunal a prises pendant l'exercice 2004-2005. Ces décisions et bien d'autres encore seront consignées dans un prochain volume des *Pay Equity Reports*. On peut obtenir des exemplaires des *Pay Equity Reports* et d'une décision en particulier en s'adressant au Tribunal. Le Tribunal a affiché toutes ses décisions sur son site Web (www.gov.on.ca/lab/pec/peht), qui offre une fonction de recherche. On peut aussi consulter les *Pay Equity Reports* dans la plupart des bibliothèques juridiques de comté, ainsi que dans les bibliothèques des facultés de droit et dans certaines bibliothèques de consultation municipales. On peut aussi obtenir les décisions du Tribunal au moyen de la base de données électroniques QuickLaw.

Le syndicat et l'employeur ont-ils établi un programme d'équité salariale tenant compte des employés à temps partiel?

City of Thunder Bay (30 juillet 2004)

Le programme d'équité salariale ne faisait aucune mention des employés à temps partiel chargés du contrôle des animaux. Le syndicat a fait valoir que l'intention des parties était d'englober tous les employés et que les employés à temps partiel étaient censés recevoir les mêmes rajustements que leurs homologues à plein temps. L'employeur a soutenu que les parties n'avaient pas songé aux employés à temps partiel. Le Tribunal a constaté que, tant avant qu'après la négociation du programme d'équité salariale, les employés à temps partiel étaient rémunérés selon un barème différent de celui des employés à plein temps et étaient recrutés d'une façon différente. En conséquence, les postes à plein temps et ceux à temps partiel ne pouvaient faire partie de la même « catégorie d'emplois » pour ce qui est des critères d'application de la Loi. Il n'était pas non plus évident que les parties avaient convenu, à la suite de leurs négociations, que les barèmes de rémunération et les méthodes de recrutement seraient les mêmes à l'avenir pour les postes à plein temps et ceux à temps partiel. En fait, la preuve a démontré une tendance marquée à mettre en application des méthodes de recrutement et des barèmes de rémunération différents. Le Tribunal a donc conclu que les parties n'avaient pas négocié de programme d'équité salariale pour les employés à temps partiel, et il leur a ordonné de le faire.

Une quitteuse signée par un ancien employé exclut-elle la possibilité d'une plainte en matière d'équité salariale?

Better Beef Limited/Can-Ab (26 octobre 2004)

Au moment où l'employé a signé la quitteuse dans laquelle il renonçait à toute réclamation, demande ou poursuite future en échange d'une indemnité de cessation d'emploi, l'employeur n'avait ni préparé ni affiché de programme d'équité salariale, et il n'avait pas pris de mesures préliminaires à cet égard, c'est-à-dire qu'il n'avait pas déterminé les catégories d'emplois et qu'il n'avait pas effectué de comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories d'emplois à prédominance masculine, comme la Loi l'exige. En conséquence, le Tribunal n'a pu déterminer si l'employé aurait eu droit à un rajustement salarial. En l'absence d'un consensus quant au fait que la quitteuse recouvrait le droit à l'équité salariale, et vu le défaut, de la part de l'employeur, de préparer et d'afficher un programme d'équité salariale, le Tribunal n'était pas disposé à conclure que la quitteuse excluait la possibilité d'une plainte en matière d'équité salariale.

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Analyse des états financiers

Conformément au cadre de travail sur la délégation des pouvoirs financiers du ministère du Travail, les pouvoirs financiers sont délégués au Tribunal. La présidente du Tribunal doit veiller à ce que les fonds publics soient utilisés avec intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal est inscrit au budget des dépenses du ministère du Travail. Tous les trimestres, le Tribunal doit rendre compte au ministère de ses dépenses et de ses engagements financiers.

Chaque année, le Tribunal confirme, au moyen d'un certificat d'assurance, que ses opérations financières sont inscrites fidèlement et intégralement aux états financiers annuels publiés dans les Comptes publics de l'Ontario.

L'entente de partage des services administratifs entre le Tribunal de l'équité salariale et le Tribunal des droits de la personne prend fin avec l'exercice 2004-2005.

Catégorie de dépenses	Budget final 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005	Écart budgétaire \$	Raison de l'écart
Salaires et traitements	997,7	593,7	404,0	Excédent attribuable à la réduction progressive des services administratifs communs du Tribunal de l'équité salariale et du Tribunal des droits de la personne
Avantages sociaux	135,8	76,2	59,6	
Transport et communications	86,7	52,2	34,5	
Services (location comprise)	347,2	422,7	(75,5)	Coût de location insuffisant pour le Tribunal des droits de la personne – Écart compensé par un excédent à d'autres chapitres
Fournitures et matériel	33,6	7,4	26,2	
Total	1 601,0	1 152,2	448,8	Excédent attribuable à la fin de l'entente de partage des services administratifs entre le Tribunal de l'équité salariale et le Tribunal des droits de la personne
Recouvrements du Tribunal des droits de la personne (Article 15)	(843,3)	(476,5)	(366,8)	Recouvrement des dépenses réelles du Tribunal des droits de la personne jusqu'au 1 ^{er} octobre 2004
Dépenses nettes du TES	757,7	675,7	82,0	Excédent net attribuable à la réduction progressive des services administratifs communs
Recettes :		Montant		
		0,0		
		0,0		

Analyse du rendement

Le Tribunal a toujours jugé très important d'aider les parties à régler leurs différends à l'amiable. Il prévoit presque toujours une conférence préparatoire à l'audience, dont le but est de mieux cerner les questions que les parties débattront à l'audience, mais aussi de voir si les parties ne pourraient pas résoudre tout leur différend sans qu'une audience ne soit nécessaire. La conférence préparatoire est présidée par une vice-présidente qui ne siègera pas au comité d'arbitrage si le différend aboutit à une audience. Les vice-présidentes ont toutes reçu une formation en médiation.

Même au cours d'une audience, le comité d'arbitrage essaie de voir s'il est possible, par la médiation, que les parties trouvent un terrain d'entente, ne serait-ce que sur quelques points. Les efforts de médiation des membres du Tribunal ont eu beaucoup de succès.

Pour le Tribunal, le temps consacré aux audiences est une ressource précieuse qu'il ne faut pas gaspiller. Il demande donc aux parties de s'échanger leurs documents, de communiquer leur intention de présenter des motions, etc. avant l'audience, afin de tirer le meilleur parti possible du temps consacré à l'audience.

Charge de travail durant l'exercice 2004-2005

Au total, 30 dossiers étaient ouverts à un moment ou à un autre entre le 1^{er} avril 2004 et le 31 mars 2005. La charge de travail a été répartie comme suit :

10 dossiers ont été reportés de l'exercice précédent (2003-2004);
13 nouveaux dossiers ont été ouverts.

Huit de ces dossiers ont été réglés comme suit :

Affaires classées avant une décision définitive	4
Affaires classées à la suite d'une décision définitive	4

Le Tribunal a fermé huit dossiers en 2004-2005.

Quinze dossiers ont été reportés à l'exercice 2005-2006.¹

¹ Un nombre plus élevé que d'habitude, attribuable au fait qu'un certain nombre de parties ont convenu d'attendre les résultats d'une révision judiciaire touchant les employeurs, les syndicats et les employés du secteur des maisons de soins infirmiers et des maisons de retraite.

Membres du Tribunal et durée de leur mandat

NOM	NOMINATION CONJOINTE	FONCTION	DATE DE NOMINATION	FIN DU MANDAT
Cummings, Mary Ellen	CRTO/TES	Présidente	1 ^{er} août 2000	31 juillet 2005
DeGuire, Patricia	TDPO/TES	Vice-présidente	5 mai 1999	4 mai 2008
McKellar, Mary Anne	TDPO/TES TDPO/CRTO/TES	Vice-présidente	1 ^{er} septembre 1992 2 avril 2001	23 janvier 2007
Bickley, Catherine	TES	Membre (porte-parole des employés)	26 avril 2000	1 ^{er} avril 2008
Rose, Diane	TES	Membre à plein temps (porte- parole des employeurs) Membre à temps partiel (porte-parole des employeurs)	3 avril 2002 3 avril 2004	2 avril 2003 2 avril 2008
Kvetan, Margaret	TES	Membre (porte-parole des employeurs)	22 février 1995	21 février 2008
Seville, Pauline	TES	Membre (porte-parole des employés)	13 mai 1998	1 ^{er} avril 2007

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

de la personne de l'Ontario et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ces organes d'arbitrage mettent en commun les services de réception téléphonique et de bibliothèque.

présidents ont participé activement aux travaux de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators, contribuant à la planification de conférences et à l'animation d'ateliers. Une des membres a mis ses compétences en matière de règlement extrajudiciaire des différends au service d'un autre tribunal, à titre informel mais avec beaucoup d'efficacité.

Énoncé de mission

La Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique dans la rémunération du travail effectué dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Son application se traduit par des lieux de travail plus productifs, où les femmes et les hommes peuvent parvenir à l'égalité. La coopération entre employeurs, agents négociateurs et employés est la meilleure façon d'atteindre les objectifs de la Loi.

Le Tribunal encourage les parties à régler elles-mêmes leurs différends. Lorsqu'elles ne sont pas capables de parvenir à une entente et qu'une audience est convoquée, la décision du Tribunal est définitive et exécutoire. Le Tribunal observe en outre une procédure d'audience favorisant un juste équilibre entre la nécessité d'être équitable, accessible et efficace.

Structure organisationnelle

À la tête du Tribunal, se trouve la présidente, qui est nommée par décret et qui occupe cette fonction à temps partiel. En octobre 2004, dans le cadre de son plan de 2004-2005 de gestion fondée sur les résultats et d'un commun accord avec le ministre du Procureur général, le ministère du Travail a mis fin à l'entente relative aux services administratifs que se partageaient le Tribunal de l'équité salariale et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Il a ensuite procédé à la fusion des fonctions administratives du Tribunal et de celles de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Cette mesure, qui visait à accroître l'efficacité et la responsabilité financière sans nuire à l'excellence de la prise de décisions, a atteint ses objectifs.

La Commission des relations de travail de l'Ontario met au service du Tribunal un soutien administratif et juridique ainsi qu'une technologie de l'information de haute qualité, de même que la compétence de ses médiateurs. L'effectif de vice-présidents et de membres d'expérience est resté le même.

La pratique consistant à nommer des arbitres conjointement à plus d'un tribunal est un moyen de veiller à ce que le Tribunal soit doté de professionnels chevronnés, moyennant un partage des frais avec d'autres tribunaux. Deux vice-présidentes ont aussi été nommées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. La présidente et une vice-présidente participent à temps plein aux travaux de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Le Tribunal participe aussi à une vaste entente de mise en commun des services, qu'il a conclue avec la Commission des relations de travail de l'Ontario, le Tribunal des droits

Mandat

Le Tribunal de l'équité salariale est chargé de régler les différends liés à l'application de la *Loi sur l'équité salariale*. C'est un tribunal administratif, quasi judiciaire, indépendant du Bureau de l'équité salariale. Le Tribunal a été créé en vertu de la Loi comme un organe tripartite, constitué d'un président, d'un certain nombre de vice-présidents (présidents suppléants), et de membres représentant, à nombre égal, les employeurs et les employés.

Le Tribunal a été établi en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* pour trancher des questions se rapportant spécifiquement à l'équité salariale. Investi d'un pouvoir quasi judiciaire, il jouit d'une compétence exclusive pour trancher toutes les questions de fait ou de droit découlant des dossiers qui lui sont soumis. Ses décisions sont définitives et sans appel à toutes fins, mais elles peuvent être réexaminées lorsqu'une partie prétend que le Tribunal a commis une erreur juridictionnelle ou rendu une décision manifestement déraisonnable.

Survol des programmes et activités

Les affaires que le Tribunal a tenté de résoudre, par la médiation ou par une décision, au cours de l'exercice 2004-2005, continuent à soulever de nouveaux points de droit. Les décisions du Tribunal ont trait, dans bien des cas, à une première interprétation des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*. Par exemple, le Tribunal a reçu des demandes soulevant la question des conséquences, sur le plan de l'équité salariale, de la fusion d'organismes du secteur parapublic. Dans le secteur des maisons de soins infirmiers et des maisons de retraite, la question se pose de savoir quelles activités de ces entreprises entrent dans le domaine du secteur public et, à ce titre, doivent être assujetties aux dispositions de la Loi touchant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. Une des demandes reçues soulève la question des obligations des entreprises « nouvelles », c'est-à-dire créées après la mise en vigueur de la Loi. Nous avons continué à recevoir un certain nombre de demandes d'employeurs du secteur public, qui doivent observer les dispositions de la Loi se rapportant à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, mais qui prétendent ne pas avoir obtenu les fonds nécessaires pour procéder au rajustement des salaires. Le Tribunal a soutenu que l'incapacité de payer n'était pas un motif prévu par la Loi pour permettre aux employeurs d'échapper à leurs obligations en matière d'équité salariale.

Le Tribunal a modifié sa pratique générale d'ajourner des dossiers, à la demande conjointe des parties, pour une période standard d'une année. Lorsqu'une partie présente une requête, il est dans l'intérêt du Tribunal que l'affaire se règle rapidement. Le Tribunal doit s'assurer que la partie n'a pas introduit l'instance dans le seul but d'éviter de se conformer à l'ordonnance d'un agent de révision. Ainsi, dans certains cas, le Tribunal a accordé des ajournements pour une durée inférieure à une année.

Les arbitres du Tribunal ont participé à des séances de formation et de perfectionnement professionnel, aussi bien à titre de mentors que d'apprenants. Les membres et les vice-

Mandat	1
Survol des programmes et activités	1
Énoncé de mission	2
Structure organisationnelle	2
Membres du Tribunal et durée de leur mandat	4
Analyse du rendement	5
Analyse des états financiers	6
Décisions marquantes du Tribunal	7
Mesures du rendement et objectifs	9

Tribunal de l'équité salariale

**Rapport annuel
2004-2005**

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE BASE 2004-2005

Bureau de l'équité salariale				
Mesure	Norme/objectif	Réalisations 2003-2004	Engagements 2004-2005	Réalisations 2004-2005
Temps écoulé jusqu'au premier contact	80 % des premiers contacts avec les parties doivent être pris dans les 2 semaines après l'attribution du dossier à l'agent de révision; 20 % dans un délai de 4 semaines	100 % des premiers contacts avec les parties pris dans un délai de 2 semaines après l'attribution du dossier à l'agent de révision	80 % des premiers contacts avec les parties seront pris dans les 2 semaines après l'attribution du dossier à l'agent de révision; 20 % dans un délai de 4 semaines	100 % des premiers contacts avec les parties pris dans un délai de 2 semaines après l'attribution du dossier à l'agent de révision
Nombre de dossiers sous enquête pendant plus de 36 mois	Aucun dossier sous enquête pendant plus de 36 mois	92 % des dossiers clos dans un délai de 36 mois. Plans de conformité en place pour les 8 % restants. Certains se trouvent devant le Tribunal.	Aucun dossier sous enquête pendant plus de 36 mois	96 % des dossiers clos dans un délai de 36 mois. Les 4 % restants font l'objet d'une ordonnance ou d'un plan de conformité. Certains se trouvent devant le Tribunal pour décision finale.
Observation des ordonnances du Bureau	Ordonnances observées dans 100 % des dossiers clos	Ordonnances observées dans 91 % des dossiers clos. Les 9 % restants sont surveillés et des ordonnances de conformité ont été rendues	Ordonnances observées dans 100 % des dossiers clos	Ordonnances observées dans 87 % des dossiers clos. Les 13 % restants sont suivis et des ordonnances ont été rendues, visant notamment des plans de paiement. Une ébauche de politique en matière de poursuites est à l'étude
Dossiers liés au secteur parapublic renvoyés à la médiation	74 dossiers (888 jours ETP)	64 dossiers (768 jours ETP)	74 dossiers (888 jours ETP)	89 dossiers (1 068 jours ETP)

- personnes qui ont participé aux séminaires provenaient d'organismes du secteur public qui subissaient une restructuration.
Le Bureau avait prévu qu'il recevrait du secteur parapublic, en 2001-2002, 74 demandes liées à une restructuration et un total de 222 demandes de ce genre au cours d'une période de trois ans. En réalité, il a reçu 210 demandes pour le seul exercice 2001-2002.

AVIS D'INCAPACITÉ D'ATTEINDRE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Exercice	Recus	Imposés	Non admissibles	Affaires en cours
1993-1994	2 270	1 886	0	384
1994-1995	1 396	1 004	252	*524
1995-1996	426	474	123	30
1996-1997	10	7	19	28
1997-1998	123	5	4	70
1998-1999	221	100	10	152
1999-2000	44	20	3	15
2000-2001	27	17	6	6
2001-2002	16	11	6	5
2002-2003	2	1	1	21
2003-2004	31	17	5	30
2004-2005	7	25	3	9

- Comprend 323 ordonnances relatives à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur qui ont été abrogées, puis rétablies à la suite des modifications apportées à la *Loi sur l'équité salariale*. Cela a touché les établissements du secteur parapublic créés après le 1^{er} janvier 1988.
- Les affaires en cours comprennent les dossiers en suspens en attendant une décision du Tribunal.

TABLEAU C - Résumé des dossiers de règlement des différends

(Sauf les cas d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale et du programme de surveillance des services de révision)

Exercice	Dossiers reportés de l'exercice précédent	Nouveaux dossiers	Dossiers clos	Affaires en cours à la fin de l'exercice
1988-1989	0	44	19	25
1989-1990	25	1 108	192	941
1990-1991	941	1 028	540	1 429
1991-1992	1 429	733	521	1 641
1992-1993	1 641	618	699	1 560
1993-1994	1 560	523	887	1 196
1994-1995	1 196	686	673	1 209
1995-1996	1 209	709	988	930
1996-1997	930	494	724	700
1997-1998	700	204	551	904
1998-1999	904	635	514	1 025
1999-2000	1 025	794	823	996
2000-2001	996	674	631	1 039
2001-2002	1 039	1 105	696	1 448
2002-2003	1 448	643	1 245	846
2003-2004	846	350	450	746
2004-2005	746	236	309	673

DOSSIERS DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS CLOS

(Sauf les cas d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale et du programme de surveillance des services de révision)

Exercice	Régles	Imposés	Décidés	Total
1988-1989	17	0	2	19
1989-1990	109	79	1	192
1990-1991	496	39	5	540
1991-1992	440	77	1	521
1992-1993	650	43	6	699
1993-1994	728	144	15	887
1994-1995	584	80	9	673
1995-1996	925	49	14	*988
1996-1997	674	43	7	724
1997-1998	324	38	3	365
1998-1999	478	36	6	520
1999-2000	606	27	6	639
2000-2001	553	28	3	584
2001-2002	568	21	4	593
2002-2003	1 059	12	4	1 075
2003-2004	437	5	8	450
2004-2005	265	20	24	309

Un dossier est dit « imposé » quand au moins une question contentieuse n'a pas été résolue. Il se peut, toutefois, que le dossier ait été clos par la suite, grâce à un règlement.

Un dossier est dit « décidé » quand il n'a pas été réglé et que l'agent de révision n'a pas pris d'ordonnance, ou lorsqu'il a été constaté que l'affaire ne relevait pas de la compétence de la Commission.

- Comprend 163 affaires réglées par un processus centralisé, sur une base sectorielle.
- La restructuration du secteur parapublic continue à avoir des répercussions importantes sur le travail du Bureau de l'équité salariale. Pendant le deuxième semestre de l'exercice 2001-2002, la plupart des

Améliorations dans la prestation des services

- Le Bureau de l'équité salariale a réalisé des économies de 10 000 \$ sur les coûts d'impression après avoir mis toutes ses publications dans un format électronique, sur son site Web, par courriel et sous forme de CD. Ces économies ont été réinvesties dans nos programmes de communications.
- Le Bureau a ajouté des renseignements au site Web de la Commission de l'équité salariale.
- Le Bureau a eu recours à la technologie pour améliorer ses services, réduire les coûts et faciliter l'accès aux renseignements sur l'équité salariale. Le recours à Internet pour communiquer avec les clients et leur fournir des services s'est intensifié en 2004-2005, facilitant ainsi l'accès du public aux renseignements sur l'équité salariale. Le nombre d'appels de fichiers sur le site Web a augmenté de 32 % au cours de l'année écoulée. De nombreuses plaintes sont maintenant acheminées par courriel électronique. Les internautes peuvent adresser leurs questions à pecinfo@mol.gov.on.ca. Au cours de l'année, le Bureau a répondu à 427 questions reçues par courriel électronique.
- Le Bureau a mis sur pied un système de gestion des cas conçu de façon à :
 - gérer la charge de travail;
 - améliorer l'efficacité opérationnelle en cernant les tendances, les modèles de pratique, et la taille de l'employeur;
 - éliminer le double emploi;
 - réduire la paperasserie et les frais d'administration;
 - faire un suivi des mesures de rendement axées sur les résultats;
 - fournir des rapports sectoriels de cas.

communiquent de l'information sur la Loi sur l'équité salariale à des groupes d'employeurs et d'employés.

- Grâce à un partenariat avec la *Toronto Workers' Health and Safety Legal Clinic*, des étudiants ont fourni des renseignements sur l'équité salariale durant chaque séance d'information dans le cadre d'un programme d'être visant à renseigner les jeunes travailleurs sur les questions touchant la santé et la sécurité au travail. Des documents d'information ont également été distribués lors d'ateliers réguliers sur des questions d'ordre juridique. Plus de 11 200 participants ont bénéficié de cette information sur l'équité salariale.

- La Commission de l'équité salariale a participé à la *Opportunities Conference* tenue à Hamilton du 22 au 24 novembre 2004.

Services de révision

- Le Bureau de l'équité salariale a réduit le nombre de dossiers en retard (datant de plus de 36 mois), lequel est passé de 15,4 % à 12,5 % du nombre total de dossiers actifs.
- Le Bureau a clos 96 % des dossiers ouverts au cours des 36 derniers mois.
- Le Bureau a dépassé le taux de règlement de 85 %.
- Le Bureau a augmenté le nombre d'ordonnances et de renvois d'ordonnances au Tribunal aux fins de la mise à exécution.
- Des agents de révision ont fait partie d'une équipe chargée d'étudier la question de la sélection et de la modification du nouveau système de gestion des cas.
- Le Bureau a intensifié les activités faisant suite à une ordonnance, toutes les causes aboutissant à des plans de mise à exécution sans que des poursuites ne soient nécessaires.
- Parmi plus de 1 000 employés du secteur de la fabrication avec lesquels le Bureau avait communiqué à l'été 2003, 350 employés ont été sélectionnés pour faire l'objet d'une enquête touchant la mise en application de la Loi. Un comité de trois agents de révision relevant du chef des services de révision, avec l'appui de la spécialiste en programmes et de la conseillère juridique, a fait parvenir à ces employés une lettre exigeant des preuves de la mise en application des règles.

Principales réalisations

Exercice 2004-2005

Éducation et communications

Au cours de l'exercice, deux agents d'éducation ont présenté en divers endroits de la province 21 séminaires de deux jours, auxquels ont participé 544 personnes. Ces séminaires ont eu des retombées sur 29 209 collègues de ces participants. En outre, le personnel de la Commission a réalisé ce qui suit :

- Quarante-deux présentations spécialisées et exposés devant 2 020 personnes. Ces participants venaient de lieux de travail et d'organismes qui emploient 303 625 personnes.
- Cinq séminaires spécialisés à l'intention d'employeurs qui avaient été contactés dans le cadre du programme de surveillance. Les 46 participants venaient de lieux de travail employant 3 519 personnes.
- Création de deux études de cas accompagnées de manuels de travail qui forment maintenant la base de nos séminaires réguliers et de nos séminaires de surveillance.
- Amélioration du site Web de la Commission :
 - Ajout d'une section à l'intention des employeurs, contenant des renseignements sur l'évaluation des emplois.
- En partenariat avec le ministère des Services aux consommateurs et aux entreprises, deux mesures visant à accroître la visibilité de l'équité salariale :
 - Ajout de renseignements sur l'équité salariale sur le site d'Entreprises branchées de l'Ontario à l'intention des nouveaux employeurs.
 - Création d'un portail, administré par le Bureau de l'équité salariale, qui constitue pour les femmes un guichet unique d'information sur des questions qui les intéressent.
- Initiative conjointe avec la Direction des pratiques d'emploi du ministère du Travail, qui vise à atteindre les travailleuses vulnérables et à sensibiliser les travailleurs et travailleuses aux droits qui leur sont conférés par la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi sur les normes d'emploi*. Des renseignements sur la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi sur les normes d'emploi* sont présentés et distribués dans le cadre de séminaires et d'exposés présentés à des groupes de femmes. En échange, des membres du personnel régional de la Direction des pratiques d'emploi

M^{me} Lenore Alexander
Attachée de direction
Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
60 Mobile Drive
Toronto ON M4A 2P3

M. Ian Howcroft
Conseiller en politiques de ressources humaines
Alliance des manufacturiers et exportateurs du Canada
5995 Avebury Road, bureau 900
Mississauga ON L5R 3P9

M^{me} Penelope Smiley
Directrice des relations patronat-employés
Région de Waterloo
150, rue Frederick
Kitchener ON N2G 4J3

M. Remo Cigagna

Provincial Pay Equity Consultants
3800, avenue Steeles Ouest
Bureau 400
Woodbridge ON L4L 4G9

M^{me} Cindy Wilkey
Income Security Legal Aid Clinic
425, rue Adelaide Ouest, 5^e étage
Toronto ON M5V 3C1

M. Ruben Benmergui
Breakthrough Human Resources Management
4167 Canyon Walk Drive
Ottawa ON K1V 1R3

Membres du Bureau de l'équité salariale

M^{me} Emanuela P. Heyninck
Commissaire
M^{me} Senka Dukovich
Conseillère juridique

M^{me} Bev Rosser
Directrice, Bureau de l'équité salariale

M^{me} Sue Milling
Porte-parole du personnel
Service de recherche
Métallurgistes unis d'Amérique
234, avenue Eglinton Est, 7^e étage
Toronto ON M4P 1K7

M^{me} Diane Sawatzky
Conseillère principale
Hay Management Consultants Ltd.
121, rue King Ouest, bureau 700
Toronto ON M5H 3X7

M. Hal Rolph
Associé, McMillan, Binch, Barristers & Solicitors
200, rue Bay
Tour Sud, bureau 3800
Royal Bank Plaza
Toronto ON M5J 2J7

M^{me} Joanne Martin
Déléguée à l'équité salariale
Syndicat canadien de la fonction publique
305, avenue Milner, bureau 901
Scarborough ON M1B 3V4

M^{me} Ann Wallace
Porte-parole de la Coalition pour l'équité salariale
a/s SEFPO
100 Lesmill Road
Toronto ON M3B 3P8

M. Bob Williams
Ontario Public School Boards Association
439, avenue University, 18^e étage
Toronto ON M5G 1Y8

M. Leslie Dizgun
Cooper, Blustein & Pearlstein, Barristers & Solicitors
121, rue King Ouest, bureau 1100
Toronto ON M5H 3T9

Les agents de révision examinent les plaintes formulées au sujet des infractions à la Loi et aident les parties à résoudre les nombreux différends qui se présentent au cours du processus visant à atteindre l'équité salariale. Cette méthode concorde avec l'esprit de la Loi, qui est de favoriser l'autonomie des parties en présence sur les lieux de travail.

Lorsque les parties sont incapables de régler un différend, un agent de révision peut prendre une ordonnance de première instance imposant un règlement motivé. Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale. Lorsqu'une ordonnance n'est pas observée, l'agent de révision peut renvoyer le dossier au Tribunal pour assurer l'exécution de l'ordonnance.

Les agents de révision ont également pour tâche de veiller à ce que les employeurs observent la Loi. Cette fonction correspond à la double stratégie du ministère du Travail : mettre en œuvre un programme rigoureux d'exécution de la Loi pour aider les personnes les plus vulnérables et abandonner le programme d'exécution axé uniquement sur les plaintes au profit d'un programme caractérisé par des enquêtes planifiées.

Les préposés aux services à la clientèle informent les parties en présence sur les lieux de travail de leurs droits et obligations en vertu de la Loi et de l'état d'avancement de leur dossier. Ils produisent aussi des conseils relativement à des situations particulières (p. ex. l'élaboration d'un programme d'équité salariale, le maintien de l'équité salariale). La gestion des cas est une tâche qui incombe aux préposés aux services à la clientèle et à la coordonnatrice.

Personnel

À la fin de l'exercice 2004-2005, l'effectif consistait en 32 équivalents temps plein (plus trois ETP faisant l'objet d'un financement temporaire pour la restructuration de la fonction parapublique).

La commissaire, M^{me} Emanuela Heynink, est la seule personne nommée par décret.

Composition du Conseil consultatif (2004-2005)

M^{me} Carol Anne Sceviour
Directrice, Droits de la personne et questions touchant les femmes
Fédération du travail de l'Ontario
15 Gervais Drive, bureau 202
Don Mills ON M3C 1Y8

Programmes d'équité salariale

La chef des programmes d'équité salariale relève de la directrice du Bureau. Ses tâches sont multiples : équilibrer les priorités entre les besoins en matière de prise de contact, d'éducation et de révision, et optimiser les ressources en vue de l'exécution du mandat du Bureau de l'équité salariale.

Éducation et communications

Relevant de la chef des programmes d'équité salariale, les agents d'éducation fournissent aux employés, aux employés, aux agents négociateurs et au grand public des renseignements sur la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale. Ils donnent gratuitement des séminaires, partout en Ontario, et produisent tous les documents d'information et de soutien élaborés à la Commission.

Dans un effort pour proposer des services interactifs, innovants et accessibles, un nouveau site Web diffuse des renseignements à toutes les parties intéressées, au rythme qui leur convient. Des mises à jour mensuelles sont apportées au site et l'information sur l'équité salariale est appuyée par une étude de cas interactive. Les employés et les employés peuvent également utiliser le programme interactif d'analyse de régression pour leur comparaison de la valeur proportionnelle. Des feuilles d'évaluation des emplois, des jeux-questionnaires et un service d'abonnement électronique viennent étayer le réseau de soutien interactif à l'intention des utilisateurs. Il est également possible de consulter sur le site la plupart des publications qu'offre la Commission. Les commentaires reçus sur le site Web mettent en valeur la bonne conception du site et la rapidité de la navigation.

Outre les copies papier, toutes les publications sont désormais disponibles sur CD et par courrier électronique. Le public a donc accès à des renseignements complets et facilement transmissibles qui n'exigent pas un volume important d'espace de stockage. Ces documents visent à aider les parties en présence sur les lieux de travail à établir et à maintenir l'équité salariale elles-mêmes autant que possible. On y trouve entre autres des manuels, des dépliants, des feuilles-info et des directives.

Services de révision

Sous l'autorité de la chef des programmes d'équité salariale, les agents de révision, la coordonnatrice de la gestion des cas et les préposés aux services à la clientèle offrent des renseignements aux clients du Bureau de l'équité salariale et les aident à résoudre leurs différends.

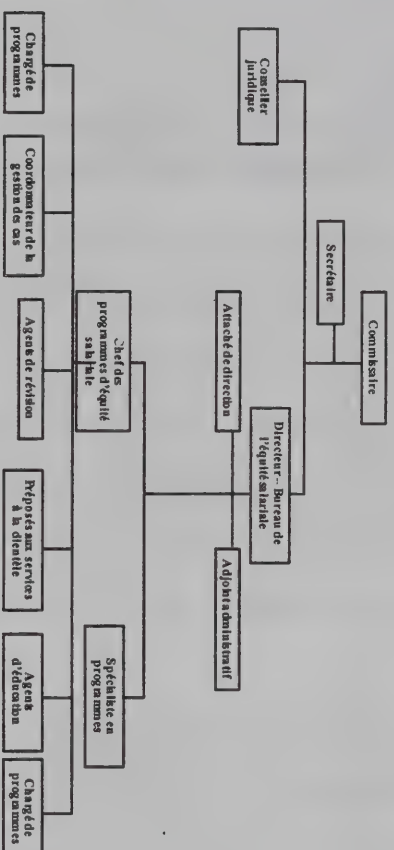
Bureau du commissaire

Le Bureau est constitué de la commissaire, d'une conseillère juridique et d'une secrétaire. En sa qualité de directrice générale de l'administration de la Commission, la commissaire est responsable de l'orientation stratégique du Bureau, et elle entretient des rapports avec les divers organismes gouvernementaux en prenant part aux réunions mensuelles du Cercle des présidents. Elle préside le Comité de direction et le Conseil consultatif, assure la liaison avec les intervenants, représente la Commission au sein de groupes de spécialistes et à d'autres rassemblements publics, et s'occupe des relations avec les médias. La conseillère juridique fournit au personnel du Bureau de l'équité salariale des conseils juridiques sur des questions touchant l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. En outre, la conseillère juridique des exposés à des groupes au sujet de l'équité salariale, elle remplit les fonctions de coordonnatrice de l'accès à l'information et elle donne des conseils sur l'élaboration de politiques.

Bureau du directeur

Le Bureau est constitué de la directrice, d'une spécialiste en programmes, d'un personnel administratif et d'une équipe de soutien. La directrice veille à la mise à exécution du plan d'activités du Bureau de l'équité salariale et à la rédaction du rapport annuel. Elle supervise les activités du Bureau, dont la conduite et l'administration des programmes. La spécialiste en programmes surveille l'élaboration de politiques et de programmes au sein du Bureau de l'équité salariale. Elle répond aux questions de politiques adressées au Bureau et entretient des relations avec d'autres territoires de compétence au Canada et à l'étranger, afin de favoriser la mise en commun des connaissances et des recherches en matière d'équité salariale.

Organigramme – 2004-2005



Total en ETP 32

Remarque : Il y avait 32 ETP à la fin de 2004-2005, plus trois postes faisant l'objet d'un financement temporaire pour la restructuration du secteur parapublic.

Rapport financier annuel 2004-2005

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars.

Catégorie de dépenses	Budget final 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005	Écart budgétaire (différence entre les dépenses budgétisées et les dépenses réelles)	Raison de l'écart
Salaires et traitements	2 440,0	2 302,9	137,1	Excédent attribuable à des retraites anticipées, à des congés de maladie prolongés et à un poste vacant jusqu'à la nomination d'une nouvelle commissaire
Avantages sociaux	309,1	255,5	53,6	Voir ci-dessus
Dépenses de fonctionnement (frais de location compris)	587,9	523,3	64,6	Excédent attribuable à une diminution des frais de déplacements, des avantages sociaux et d'autres programmes dont les dépenses n'ont pas été inscrites au journal
Total	3 337,0	3 081,7	255,3	
Recouvrements	0	0	0	

Recettes :	Montant
0	

Le Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organe d'arbitrage de la Commission. Il détient le pouvoir exclusif, en vertu de la Loi, de trancher des questions de fait ou de droit. Ses interventions et ses décisions sont définitives et sans appel « à toutes fins que de droit » et elles créent la jurisprudence sur laquelle s'appuie le Bureau de l'équité salariale pour faire observer la Loi.

Comment on parvient à l'équité salariale

La Loi prescrit trois méthodes de comparaison des salaires pour atteindre l'équité salariale. La méthode de comparaison d'un emploi à un autre et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle sont employées dans les lieux de travail où l'on trouve des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine d'une valeur comparable. La troisième méthode, dite de comparaison avec des organisations de l'extérieur, doit être employée par les organismes du secteur public qui n'offrent pas ou qui offrent peu d'emplois à prédominance masculine.

La méthode de **comparaison d'un emploi à un autre** consiste à comparer directement, dans un même organisme, les catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories à prédominance masculine d'une valeur égale ou comparable. La méthode de **comparaison de la valeur proportionnelle** consiste à comparer indirectement, dans un même organisme, les catégories d'emplois à prédominance féminine dites non correspondantes (les catégories pour lesquelles il n'a pas été possible d'établir une comparaison directe avec des catégories à prédominance masculine) avec les catégories à prédominance masculine. La méthode de **comparaison avec des organisations de l'extérieur** permet aux organismes du secteur public de comparer leurs catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories à prédominance féminine dans un autre organisme du secteur parapublic qui offre des services semblables aux leurs et qui est parvenu à l'équité salariale.

Pour plus de précisions sur les méthodes de comparaison, il est possible de commander des publications (comme le document intitulé *L'Équité salariale : c'est une question d'égalité*).

Des études ont révélé qu'une proportion pouvant aller du quart au tiers de l'écart de 31 pour 100* qui existe entre les salaires des femmes et ceux des hommes peut être attribuée à la sous-évaluation des emplois où les femmes prédominent.

La Commission de l'équité salariale

Vision du Bureau de l'équité salariale

Favoriser des lieux de travail productifs, sains et sécuritaires, exempts de discrimination systémique quant à la valeur et à la rémunération du travail accompli principalement par les femmes, et qui bénéficient à l'ensemble de la société sur les plans social et économique.

Mission du Bureau de l'équité salariale

Contribuer à la justice sociale et à la prospérité économique de l'Ontario en encourageant des pratiques équitables de rémunération du travail qu'accomplissent principalement les femmes, et ainsi favoriser des relations productives dans les lieux de travail et au sein de la population en général.

Le Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*; à cette fin, il mène des enquêtes, il favorise un règlement extrajudiciaire des différends et, au besoin, il rend des ordonnances. Le Bureau offre également les services et programmes suivants :

- il organise des programmes d'éducation et communiques des renseignements à la population et aux parties en présence sur les lieux de travail;
- il aide les parties en présence sur les lieux de travail à régler leurs différends si elles sont incapables de s'entendre sur un programme d'équité salariale;
- il enquête à propos des plaintes;
- il supervise l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'équité salariale;
- il renvoie au Tribunal de l'équité salariale, au besoin, les ordonnances rendues par les agents de révision pour qu'elles soient mises à exécution;
- il produit des rapports et fait des recommandations au ministre, selon les besoins.

* Source : Division des statistiques sur le revenu, Statistique Canada

Pouvoirs conférés par la loi

La Commission de l'équité salariale a été créée en vertu de l'article 27 de la Loi de 1987 sur l'équité salariale, L.O. 1987, chapitre 34. Elle poursuit ses activités conformément au paragraphe 27 (1) de la Loi de 1990 sur l'équité salariale, L.R.O. 1990, chapitre P.7, dans sa version modifiée (ci-après appelée la Loi). La Commission est un organisme d'arbitrage, constitué de deux organes distincts et indépendants : le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal) et le Bureau de l'équité salariale (le Bureau).

Le Tribunal est l'organe d'arbitrage officiel de la Commission, et le Bureau est chargé de faire exécuter la Loi.

Le ministre du Travail est responsable du Bureau de l'équité salariale devant le gouvernement. Il représente le Bureau au sein du Conseil des ministres et de ses comités, à l'Assemblée législative et devant les comités de l'Assemblée. Le ministre doit rendre compte à l'Assemblée législative de la façon dont le Bureau remplit sa mission et observe les politiques administratives du gouvernement. Le ministre est également chargé d'examiner et d'approuver le plan d'activités et le rapport annuel de la Commission avant de les présenter officiellement au Conseil de gestion du gouvernement.

À la tête du Bureau de l'équité salariale se trouve la commissaire, qui est aussi directrice générale de l'administration et qui est nommée par le lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du premier ministre. La directrice générale de l'administration doit rendre compte au ministre de l'exécution, par le Bureau, des obligations qui lui sont attribuées par la Loi.

Objet de la Loi sur l'équité salariale

La Loi vise à éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

La Loi exige que les employeurs, et les agents négociateurs la où les employés sont représentés par un syndicat, comparent les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine quant à la valeur du travail et à la rémunération, afin de s'assurer qu'il n'existe pas de discrimination systémique. Si la rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est inférieure à celle d'une catégorie directement comparable à prédominance masculine, ou à celle d'un groupe indirectement comparable à prédominance masculine, l'employeur est tenu de rajuster la grille salariale de la catégorie à prédominance féminine pour qu'elle soit au moins égale à celle de la catégorie à prédominance masculine ou des emplois à prédominance masculine en général.

Message de la Commissaire



J'ai été désignée pour diriger la Commission de l'équité salariale le 1^{er} décembre 2005, à la suite du départ de Anne Peers qui a pris sa retraite en juin 2004. Je me trouve donc à la tête d'un organisme dont le mandat est de mettre fin à la discrimination systémique dans l'évaluation du travail effectué par les femmes sur le marché du travail, et c'est à la fois un plaisir et un honneur.

Avant de joindre les rangs de la Commission, j'ai pratiqué le droit de la famille et j'ai exercé dans le domaine des affaires civiles. J'ai eu amplement l'occasion d'observer les conséquences néfastes de la sous-évaluation du travail des femmes, conséquences qui affectent non seulement les femmes, mais leur famille et leur milieu de travail. J'ai également fait du bénévolat, notamment auprès d'organismes qui ont élaboré et qui défendent des politiques visant à améliorer la qualité de la vie des femmes, des enfants et des familles. Mon travail au sein de la Commission sera un prolongement de l'expérience que j'y ai acquise.

Depuis ma nomination, j'ai rencontré le personnel et divers intervenants pour me familiariser avec le travail passé et présent de la Commission. J'ai été frappée par la conscience professionnelle du personnel. La Commission offre un certain nombre de services, dont l'éducation, l'étude des plaintes, le contrôle de l'observation des mesures d'équité salariale dans les entreprises, et le prononcé d'ordonnances en cas de non-observation. Bien que le personnel soit peu nombreux, de grands efforts de sensibilisation ont été faits quant à l'importance et à la nécessité de l'équité salariale en Ontario. Par ses enquêtes et son processus de suivi, la Commission a aidé de nombreuses employées à obtenir une juste rémunération et une reconnaissance équitable de leur contribution au milieu de travail. Cependant, les taux d'observation demeurent faibles dans certains secteurs et nous avons la ferme intention de trouver de nouveaux moyens d'accroître l'observation et la visibilité.

Une planification stratégique, à compter du prochain exercice, verra à ce que les secteurs privé et public remplissent leurs obligations. J'anticipe le plaisir de travailler avec un personnel dévoué, un conseil consultatif enthousiaste, et les parties qui collaboreront avec nous, dans leurs milieux de travail respectifs, pour améliorer la vie des travailleurs et travailleuses de l'Ontario en observant cette importante loi.

La commissaire,

Emanuela P. Heyninck
Mai 2005

TABLE DES MATIÈRES

1	Message de la commissaire
2	Pouvoirs conférés par la loi
2	Objet de la Loi sur l'équité salariale
3	La Commission de l'équité salariale
3	Vision du Bureau de l'équité salariale
3	Mission du Bureau de l'équité salariale
3	Le Bureau de l'équité salariale
4	Le Tribunal de l'équité salariale
4	Comment on parvient à l'équité salariale
5	Rapport financier annuel 2004-2005
6	Organigramme
7	Bureau de l'équité salariale
7	Bureau du commissaire
7	Bureau du directeur
8	Programmes d'équité salariale
8	■ Éducation et communications
8	■ Services de révision
9	Personnel
11	Membres du Bureau de l'équité salariale
12	Principales réalisations
14	Améliorations dans la prestation des services
15	TABLÉAU C – Résumé des dossiers de règlement des différends
17	BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : Rapport sur les activités de base 2004-2005

**Rapport annuel
2004-2005**

**Bureau de
l'équité
salariale**

**Commission
de l'équité
salariale
Rapport annuel
2004-2005**